

米子市上下水道局
特定事業主行動計画
(第5期)

令和7年4月

目次

- 1 はじめに
- 2 現状と課題
- 3 数値目標と取組
- 4 その他の取組
- 5 計画の推進体制

1 はじめに

(1) 策定にあたって

本局ではこれまで、働きやすい職場環境の整備を進めるとともに、男女を問わず全ての職員が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現できるよう、各種制度の周知や休暇取得の促進等に取り組んできました。上下水道事業は、市民生活を支える重要なライフラインを担うものであり、平常時の安定運営はもとより、災害時や緊急時にも継続的に機能を維持することが求められます。こうした業務特性を踏まえても、職員一人ひとりが能力を十分に発揮できる職場づくりを進めることは極めて重要です。

とりわけ、育児や介護等の家庭責任を担う職員が安心して働き続けられる環境を整えること、また、女性職員が意欲と能力に応じて活躍できる組織づくりを進めることは、組織力の向上と将来にわたる安定的な事業運営の双方に資するものです。

このため、第4期までの取組状況及び提供された各種データを踏まえ、令和7年度から令和11年度までを見据えた「第5期米子市上下水道局特定事業主行動計画」を策定するものです。なお、本計画は、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画を一体のものとして位置付けます。

(2) 計画の位置づけ

本計画は、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画と、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を兼ねるものとし、ワーク・ライフ・バランスの推進と女性職員の活躍推進を、相互に関連する重要課題として一体的に進めるものです。

(3) 計画期間

本計画の期間は、令和7年4月から令和12年3月までの5年間とします。

(4) 計画の策定主体

本計画は、米子市上下水道局において策定するものです。

(5) 計画の対象

本計画は、米子市上下水道局に勤務する一般職の職員を対象とします。

(6) 計画の見直し

計画期間中は、各年度の実施状況について、翌年度に分析・評価を行うとともに、必要に応じて見直しを行います。また、計画を策定し、又は変更したときは、適切な方法により公表します。

2 現状と課題

(1)これまでの目標と達成状況

① ワーク・ライフ・バランスに関する事項

項目	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
男性職員の育児休業取得率(%)	0	0	0	0
「男性の産休」取得率(%)※1	53.8	92.3	対象者なし	59.1
「男性の産休」合計5日以上取得率(%)	66.7	100	対象者なし	100
「年次有給休暇」取得率(%)	70.4	73.1	72.5	83.6

※1 妻の出産休暇と子の養育休暇を合わせた休暇

② 女性職員の活躍推進に関する事項

項目	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
役職段階における女性職員の割合(監督職)(%)	5.0	4.3	12.5	13.0
役職段階における女性職員の割合(管理職)(%)	10.0	11.1	11.1	11.1
管理監督職における女性職員の割合(%)	6.7	6.3	12.1	12.5

(2)ワーク・ライフ・バランスに関する状況(直近2年間)

① 男女別の育児休業取得率及び取得日数の分布

区分	女性(常勤)	女性(非常勤)	男性(常勤)	男性(非常勤)
令和4年度	対象者なし	対象者なし	対象者なし	対象者なし
令和5年度	対象者なし	0	対象者なし	対象者なし

(取得日数の分布)

年度・性別	2週間未満	2週間以上1月未満	1月以上6月未満	6月以上1年未満	1年以上
令和4・女性	対象者なし	対象者なし	対象者なし	対象者なし	対象者なし
令和4・男性	対象者なし	対象者なし	対象者なし	対象者なし	対象者なし
令和5・女性	対象者なし	対象者なし	対象者なし	対象者なし	対象者なし
令和5・男性	0	0	0	0	0

② 男性の産休取得率及び取得日数

年度	区分	対象者	取得者	取得率	平均取得日数	合計5日以上取得率
令和4	妻の出産休暇	対象者なし	対象者なし	—	—	—
	子の養育休暇	対象者なし	対象者なし	—	—	—
令和5	妻の出産休暇	2	2	70.0	4日6時間	100
	子の養育休暇	2	2	50.0	3日0時間	100

③ 時間外勤務の状況

(職員一人当たりの月ごとの時間外勤務時間：時間)

年度	平均	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
令和4	1.7	2.6	2.2	2.0	0.7	0.8	0.8	1.1	2.2	2.7	2.2	1.2	1.5
令和5	2.2	1.2	1.6	1.2	1.0	0.9	1.1	2.4	1.3	1.5	2.8	4.3	6.8

(各月ごとの超過勤務を命じることができる上限を超えて勤務した職員数：人)

年度	平均	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
令和4	0.25	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0
令和5	0.5	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	0

(3)課題

ワーク・ライフ・バランスに関する状況のうち、男性の育児休業については、令和5年度の対象者に取得実績がなく、目標値との乖離が大きい状況にあります。上下水道事業が担う継続性の高い業務の特性上、特定の職員への業務集中が生じやすく、育児休業の取得に対して消極的な職場風土が形成されやすい面があります。業務の標準化や複数担当制の整備を通じて、誰もが安心して休業を取得できる体制づくりが急務です。また、男性の産休については、妻の出産休暇の取得率が改善傾向にある一方、子の養育休暇の取得率は令和5年度で約50%に留まっており、合計5日以上取得の促進に向けた取組を引き続き強化する必要があります。年次有給休暇については、直近年度で16日5時間と比較的高い水準を維持していますが、その維持・定着に向けた継続的な働きかけが求められます。

女性職員の活躍に関する状況については、監督職における女性割合は令和5年度で13.0%と、市町村平均の35.9%や本市（市長部局等）の37.4%と比較して大きく下回っており、管理職においても11.1%にとどまり、同様に課題が残ります。これは、上下水道事業の業務特性上、土木・電気・化学等の技術職員が職員全体に占める割合が市の一般部局と比べて高く、また採用段階における女性の絶対数が少ないといった構造的な背景によるものです。こうした事情を踏まえながらも、在籍する女性職員のキャリア形成

を積極的に支援し、管理監督職への登用を計画的に進めることが必要です。また、離職防止の観点からも、育児・介護等のライフイベント時における柔軟な勤務体制の確保と職場環境の整備を一層推進していくことが求められます。

3 数値目標と取組

数値目標 1 男性の育児休業（2週間以上）取得率 75.0%	現状値（令和5年度） 0
-----------------------------------	-----------------

数値目標 2 男性の産休※取得率 75.0%	現状値（令和5年度） 59.1
---------------------------	--------------------

数値目標 3 男性の産休合計5日以上取得率 100%	現状値（令和5年度） 100
-------------------------------	-------------------

数値目標 4 年次有給休暇の平均取得日数 16日5時間	現状値（令和5年度） 16日5時間
--------------------------------	----------------------

数値目標 5 役職段階に占める女性職員の割合（監督職） 21.0%	現状値（令和5年度） 13.0%
--------------------------------------	---------------------

数値目標 6 役職段階に占める女性職員の割合（管理職） 18.0%	現状値（令和5年度） 11.1%
--------------------------------------	---------------------

【取組内容】

- 子どもが生まれる職員に対しては、妊娠・出産・育児に関する各種制度を早期に分かりやすく周知し、所属長に対しても取得促進を図るよう働きかけます。
- 職員が安心して育児休業や各種休暇を取得できるよう、業務の標準化、引継書の整備、応援体制の確保、会計年度任用職員等の活用を含めた代替要員の確保に努めます。
- 給水・排水・施設運転管理等の継続業務を抱える所属においては、特定の職員に業務が集中しないよう、複数担当制や情報共有の徹底を進め、休暇・休業取得時の支障を最小限に抑えます。
- 育児や介護に伴う休暇・休業を取得した職員を支える職員の貢献についても適切に評価し、取得する側・支える側の双方が働きやすい職場環境づくりを進めます。
- 年次有給休暇の取得促進に向け、四半期ごとの取得状況の把握や計画的取得の呼びかけを行い、所属の実情に応じた休暇取得しやすい職場風土を醸成します。

- 管理監督職の女性割合の向上に向け、性別に関わらず能力・適性に応じた職務付与を行うとともに、キャリア形成に資する研修機会を確保し、将来の管理職候補層の育成を図ります。

4 その他の取組

(1)女性のヘルスケアの充実

女性特有のライフステージにおける心身の変化について、管理監督者向けの研修や定期的な情報発信等を通じて理解を深め、女性が安心して働ける職場環境の実現を図ります。また、男女を問わず意見を取り入れ、休暇制度や相談しやすい環境づくりを進めます。

例① 生理休暇や不妊治療のための休暇等の周知

例② 制度や相談先をまとめた資料の整備

(2)子育てに関連する既存の各種制度の周知

出産費用の給付等の支援措置、特別休暇、育児休業、部分休業その他の子育て関連制度について、庁内ネットワーク、通知、研修等により職員への周知を図ります。

(3)出産休暇又は育児休業を願い出た職員への個別説明

出産休暇を願い出た職員又は育児休業を請求した職員に対し、安心して制度を利用できるように、出産前後の各種手続、休業中の身分・給与・共済、職場復帰の流れ等について個別説明を行います。また、所属長が適切に支援できるように、管理職への周知も徹底します。

(4)出産休暇又は育児休業を取得した職員への情報提供

出産休暇又は育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を図るため、人事・福利厚生に関する情報や、必要に応じた所属業務に関する情報を適宜提供します。制度改正や職場の状況に変化があった場合には、復帰前に説明の機会を設け、不安の軽減に努めます。

(5)職員研修における啓発

新規採用職員、監督職、管理職等に対する研修の中で、ワーク・ライフ・バランス、女性活躍推進、ハラスメント防止、メンタルヘルス等に関する内容を取り上げ、意識啓発を進めます。

(6)時間外勤務の縮減のための意識啓発

常態的な時間外勤務は、ワーク・ライフ・バランスの観点だけでなく、職員の心身の健康や業務の持続可能性の面からも大きな課題です。本局の業務特性を踏まえつつ、より一層の時間外勤務の縮減に取り組みます。

① ノー残業デーの徹底

- ② 週休日の振替及び代休日の指定の徹底
- ③ 業務の標準化とデジタル化の推進

(7)ハラスメントに関する対策

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントその他の各種ハラスメントについて、必要な研修の実施、相談窓口の周知、迅速かつ適切な対応を徹底します。また、窓口業務や現場対応におけるカスタマーハラスメントについても、組織として毅然と対応します。

(8)来庁者等に対する環境整備

来庁者に対する子育てバリアフリーを図るため、子ども連れの来庁者に配慮した施設案内や接遇の向上に努めます。全ての職員が必要な案内を行えるよう、設備や運用の周知を図ります。

5 計画の推進体制

(1) 職員一人ひとりの意識向上

職員一人ひとりが、ワーク・ライフ・バランスの実現と女性職員の活躍推進の意義を理解し、家庭責任やキャリア形成を性別によって固定的に捉えないことが重要です。日常業務においても個々の能力や適性に応じた役割分担を進めることで、誰もが活躍できる職場環境づくりを進めます。

(2)所属長による推進

所属長は、本計画の趣旨を十分理解したうえで、各種制度の利用促進、休暇・休業を取得しやすい体制の整備、職員の意識向上、ハラスメントの防止等に積極的に取り組みます。また、計画の進捗を意識しながら、実効性のある職場マネジメントを推進するものとします。